	POLITICA DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE ACOSO LABORAL, SEXUAL Y CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO	CÓDIGO: GGE-DOC-03
	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	VERSION: 03
	GERENCIA GENERAL	REVISIÓN: 01-08-2023

POLITICA DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE ACOSO LABORAL, SEXUAL Y CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO

1. OBJETIVO


SEGURIDAD LOGRO LTDA es consciente de la importancia de generar un ambiente laboral sano para todo su Talento Humano operativo y administrativo, estableciendo la presente **POLITICA DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE ACOSO LABORAL, SEXUAL Y CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO**, como mecanismo de compromiso organizacional establecido para todos los niveles de la empresa, con el ánimo de ejecutar actividades tendientes a generar una conciencia colectiva de sana convivencia y equidad, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral empresarial y el buen ambiente en la empresa y donde se proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad, en aras de la equidad y desde el enfoque diferencial se brindarán las mismas oportunidades laborales; en consecuencia con lo mencionado se plantean varias pautas se buscando erradicar cualquier o todo tipo de conducta de acoso.

SEGURIDAD LOGRO LTDA. no tolera conductas discriminatorias, acosadoras u ofensivas por o hacia cualquiera de sus empleados, proveedores, clientes u otros terceros, incluidos, entre otros, los arrendados empleados y contratistas independientes.

Para lo anterior, **SEGURIDAD LOGRO LTDA.** ha implementado medidas preventivas para generar un ambiente de trabajo sano, seguro y adecuado, mediante mecanismos de prevención, control y corrección de cualquiera de las conductas que atenten contra los principios mencionados y de aquellas tendientes a situación de acoso laboral, con el fin de cultivar una conciencia colectiva de Sana Convivencia.

2. ALCANCE

La presente política aplica principalmente para todos los trabajadores de **SEGURIDAD LOGRO LTDA.**, sin embargo, también será obligatorio su cumplimiento por todos los proveedores, clientes, contratistas independientes y demás personas intervinientes en las actividades y eventos que se realicen en relación con el negocio, en atención a las disposiciones del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, así como con el fin de mantener un óptimo ambiente organizacional.

	POLITICA DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE ACOSO LABORAL, SEXUAL Y CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO	CÓDIGO: GGE-DOC-03
	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	VERSION: 03
	GERENCIA GENERAL	REVISIÓN: 01-08-2023

3. MARCO LEGAL

Las normas relevantes que se tienen en cuenta para la elaboración y actualización de esta política son las siguientes:

- Ley 1010 de 2006.
- Resolución 2646 de 2008.
- Resolución 652 de 2012.
- Resolución 1356 de 2012.
- Decreto único Reglamentario del Sector del Trabajo 1072 de 2015.
- Constitución Política de Colombia.
- Código Sustantivo del Trabajo.
- Circular 0026 de 2023
- Las demás vigentes que regulen la materia.


4. CONDUCTAS PROHIBIDAS:

Para **SEGURIDAD LOGRO LTDA.** están prohibidas la discriminación, el acoso y otras conductas ofensivas en las que se incluyen actos verbales, escritos, físicos, que tienen el propósito o efecto de interferir con el trabajo de un individuo, su desempeño, que crea un trabajo o espacio incómodo, intimidante, ofensivo o un ambiente hostil.

El entorno de trabajo abarca todos los entornos relacionados con el trabajo, incluidos eventos sociales relacionados con el negocio, entretenimiento para clientes, asistencia a eventos patrocinados por la empresa, conferencias y viajes de negocios.

Los siguientes son ejemplos de conductas que pueden violar la Política, pero no se limitan sólo a estas:

- Conducta verbal: Comentarios despectivos, degradantes o relacionados con estereotipos, calumnias o bromas.
- Conducta visual: Exhibiciones o gestos de imágenes sugerentes o degradantes o relacionadas con estereotipos.


	POLITICA DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE ACOSO LABORAL, SEXUAL Y CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO	CÓDIGO: GGE-DOC-03
	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	VERSION: 03
	GERENCIA GENERAL	REVISIÓN: 01-08-2023

- Conducta física: Asalto (contactos no deseados), bloqueos de movimientos o gestos físicos inapropiados.
- Coqueteo: Invitación o avance sexual no deseado e inapropiado en el lugar de trabajo.
- Amenaza y/o exigencia de someterse a solicitudes sexuales como término explícito o implícito de las condiciones de empleo, o cuando la sumisión o el rechazo se utilizan como base para una decisión laboral o para generar ofertas de beneficios laborales a cambio de favores.

5. EL ACOSO LABORAL (Ley 1010 de 2006)

5.1. MODALIDADES DE ACOSO LABORAL

- a. **Maltrato laboral:** Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado (a) o trabajador (a); toda expresión verbal injuriosa o ultrajante continua que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento reiterado tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.
- b. **Persecución Laboral:** Toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado (a) o trabajador (a), mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.
- c. **Discriminación laboral:** Todo trato diferenciado continuo por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.
- d. **Entorpecimiento laboral:** Toda acción reiterada tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador (a) o empleado (a). Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos,

	POLITICA DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE ACOSO LABORAL, SEXUAL Y CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO	CÓDIGO: GGE-DOC-03
	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	VERSION: 03
	GERENCIA GENERAL	REVISIÓN: 01-08-2023

documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.

- e. **Inequidad laboral:** Asignación reiterada de funciones inequitativas que menosprecien al trabajador (a) o empleado (a).
- f. **Desprotección laboral:** Toda conducta continua tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador (a) o empleado (a) mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador (a) o empleado (a).


5.2. CONDUCTAS QUE NO CONSTITUYEN ACOSO LABORAL

No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades:

- a. Los actos orientados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los jefes inmediatos y/o la instancia competente sobre los colaboradores a su cargo.
- b. La formulación de exigencias razonables encaminadas a mejorar la eficiencia laboral, así como los actos de gestión y evaluación del desempeño.
- c. La solicitud de cumplir labores extra de colaboración, necesarias para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la entidad.
- d. La exigencia de cumplir con lo establecido en los estatutos, reglamentos, manuales y demás normas legales y reglamentarias.

5.3. MEDIDAS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL

SEGURIDAD LOGRO LTDA tiene el compromiso de proponer y desarrollar actividades que permitan prevenir y erradicar las conductas del acoso laboral, sexual y contra la violencia de género, reconociendo que los empleados (as) tienen derecho a trabajar en un entorno donde no se presente alguna conducta de discriminación, hostigamiento, coerción o alteración, sin primar quién sea la víctima o el ofensor, ni cuál sea su rango jerárquico.

	POLITICA DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE ACOSO LABORAL, SEXUAL Y CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO	CÓDIGO: GGE-DOC-03
	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	VERSION: 03
	GERENCIA GENERAL	REVISIÓN: 01-08-2023

5.4 MEDIDAS ESPECIALES CONTRA EL ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO

En línea con las recomendaciones dispuestas por el Ministerio del Trabajo mediante Circular 026 de 2023, con el compromiso que tiene la Compañía en contra del acoso sexual y como parte de las medidas conducentes a prevenir, atender, sensibilizar y orientar a las y los trabajadores en materia de acoso laboral, acoso sexual laboral, violencia y discriminaciones, la Compañía está comprometida con tener en cuenta como parte de las conductas que constituyen acoso laboral, aquellas conductas que provengan del acoso sexual.

Como criterio para determinar conductas que constituyen acoso sexual, se podrían considerar las dispuestas en el protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito de trabajo de la organización Iberoamericana de Seguridad Social OIS desde 2019.

Además, la compañía dentro de las investigaciones internas que puedan implicar acoso sexual en el trabajo tendrá en cuenta un enfoque de diferencias con perspectiva de género, conforme con lo dispuesto por la sentencia T-400 de 2022 de la Corte Constitucional.


Por otro lado, y conforme con los postulados determinados por la Corte Suprema de Justicia sobre el acoso sexual en el trabajo, la Compañía está comprometida con denunciar conductas que pueden ser constitutivas como un delito de acoso sexual en el trabajo ante las autoridades competentes.

Finalmente, la compañía se compromete a adelantar campañas para prevenir el acoso sexual en el trabajo.

6. ANTE QUIÉN PODRÁ PRESENTARSE REPORTES POR PRESUNTO ACOSO LABORAL AL INTERIOR DE LA COMPAÑÍA

A. COMITÉ DE CONVIVENCIA

SEGURIDAD LOGRO LTDA, consciente de la importancia de establecer mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral en la empresa, ha creado el Comité de Convivencia Laboral, el cual en conjunto con todos los trabajadores, establecerá actividades tendientes a generar una conciencia colectiva de sana convivencia, que promueva el trabajo en condiciones dignas y

	POLITICA DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE ACOSO LABORAL, SEXUAL Y CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO	CÓDIGO: GGE-DOC-03
	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	VERSION: 03
	GERENCIA GENERAL	REVISIÓN: 01-08-2023

justas; la armonía entre quienes comparten vida laboral empresarial y el buen ambiente en la empresa y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.


7. CONFIDENCIALIDAD

Todas las acciones tomadas para investigar y resolver quejas se llevarán a cabo con la mayor confidencialidad posible sin comprometer la minuciosidad de la investigación o los derechos del presunto infractor y la denuncia, para llevar a cabo una gestión justa ya profundidad.

Se pretende que el procedimiento sea lo más ágil y eficaz posible, y que se proteja en todo caso la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas presuntamente afectadas o involucradas; asimismo, se procurará la protección suficiente de la presunta víctima en cuanto a su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que puedan derivarse de la situación, atendiendo muy especialmente a las circunstancias de trabajo en que se encuentre el presunto acosado.

A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto, y con el debido respeto, tanto al denunciante, a la presunta víctima (quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo), como al denunciado, cuya culpabilidad no se presumirá. Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán obligación de respetar la confidencialidad y quedarán identificadas en el expediente.

Lo anterior será así aplicable a todos los trabajadores directos de **SEGURIDAD LOGRO LTDA.**, sobre quienes se extienden las disposiciones relacionadas con la Ley 1010 de 2006, el Reglamento Interno de Trabajo y la intervención del Comité de Convivencia o del Área de Gestión Humana sin embargo, esta confidencialidad también se atenderá respecto de los casos de discriminación o acoso que se presenten en esferas diferentes, por ejemplo, cuando provengan de otros actores que no están contemplados en la ley en mención, como son proveedores, clientes, trabajadores de otras compañías del Grupo, o cualquier otro tercero que intervenga en las actividades empresariales, pues la Compañía rechaza todo tipo

	POLITICA DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE ACOSO LABORAL, SEXUAL Y CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO	CÓDIGO: GGE-DOC-03
	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	VERSION: 03
	GERENCIA GENERAL	REVISIÓN: 01-08-2023

de acto que atente contra la dignidad, la integridad, el respeto y la seguridad de las personas que en ella interactúan.

Por lo anterior, cualquier persona involucrada en un comportamiento de hostigamiento o presunto caso de acoso sexual/laboral, estará sujeta a investigación interna y asumirá las respectivas medidas disciplinarias de acuerdo con lo establecido en la normatividad vigente si es trabajador, o aquellas medidas a que haya lugar conforme el vínculo legal existente entre las partes.

8. DIVULGACIÓN

Esta política será publicada y comunicada a todo el personal de la organización y a todo aquel que participa en sus operaciones.

Dada en Bogotá D.C, al día (1) días del mes de agosto de 2023

 Diana E. Sierra Camargo
 Representante Legal
 SEGURIDAD LOGRO LTDA